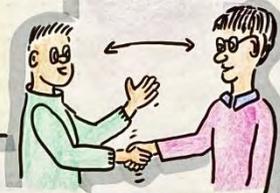


## Update WfbM Modul 3

Fördern und Fordern  
auf gleicher  
Augenhöhe !



Einführung in die Denk- und Vorgehensweise  
respektvoller Kommunikation und  
Gesprächsführung mit Beschäftigten.

- ▶ Anliegen und Auftragsklärung.
- ▶ Ressourcenaktivierung.
- ▶ Einübung von Fragetechniken.

Roter Faden für Heute:

Was bedeutet Förderung auf  
gleicher Augenhöhe?

Personenzentrierung und  
Empowerment in der WfbM.  
Wie geht das? Was ist das?

Ressourcenaktivierung von Werk-  
stattbeschäftigten.  
Methoden für die Praxis.

Impulse für meine Arbeit als  
Fachkraft in der WfbM.

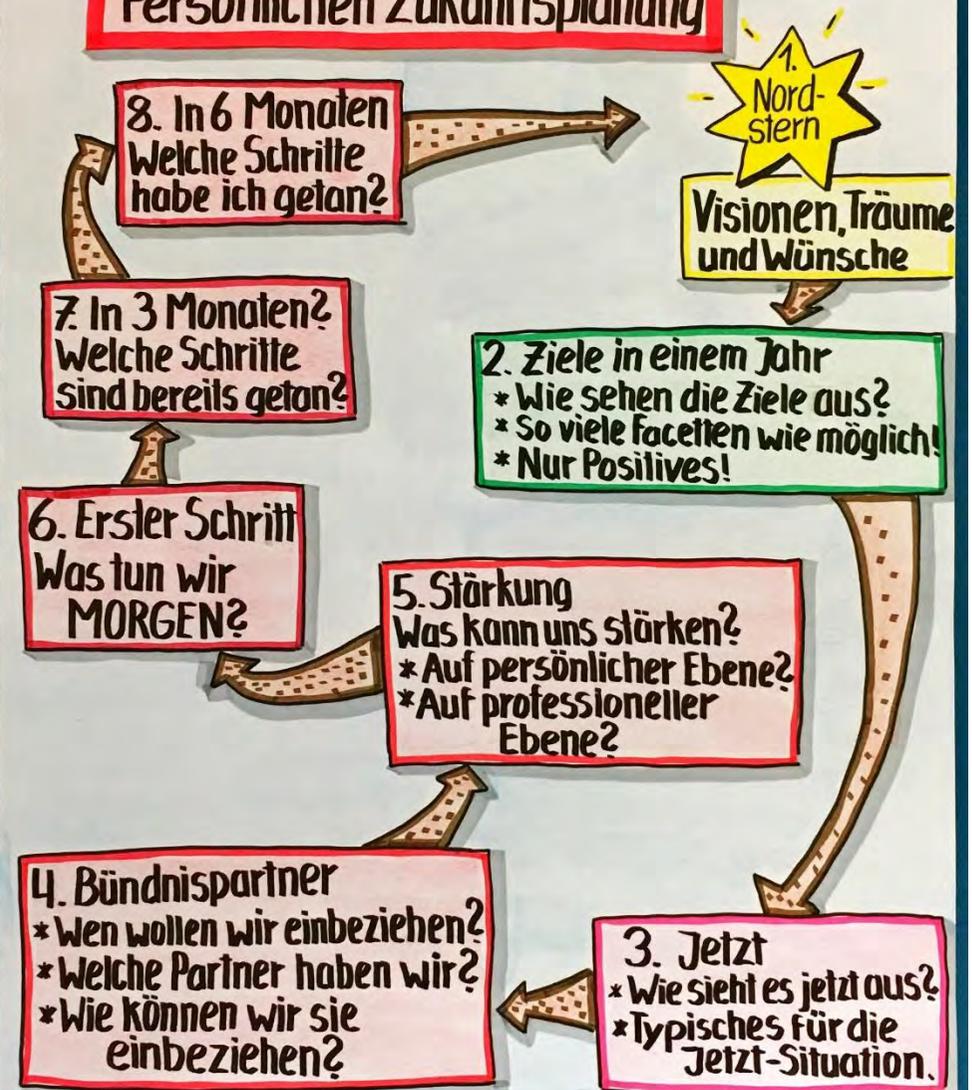


# Personenzentrierung WfbM



© kröselberg

# Die Pfad-Methode aus der Persönlichen Zukunftsplanung



© kröselberg

## Zielorientierung als Grundlage für Hilfen

### Warum ein Qualitätsmaßstab?

- ▶ Positiv besetzter + klarer Endpunkt der Hilfe
- ▶ Identifikation eigener Ziele = Motivation zur aktiven Mitwirkung
- ▶ Wesentliches Instrument zur Steuerung der Einzelfallhilfen
- ▶ Voraussetzung zur Überprüfung der Wirksamkeit von Hilfen



### Zielorientierung erfordert:

- ▶ Differenzierte Zielebenen: Leit-/Wirkungsziel, Mittler-/Handlungsziel, Handlungsschritte
- ▶ Präzise Zielformulierung (S.M.A.R.T.H.)
- ▶ Differenzierte Kennzeichnung der Ziele der einzelnen Familienmitglieder und der Konsens- und Dissenzziele

© kröselberg

## Gute Ziele sind S.M.A.R.T.H.

### S = spezifisch

Konkret auf eine bestimmte Sache/Handlung bezogen und so formuliert, dass alle dasselbe darunter verstehen.

ok!



### M = Messbar

Die Zielerreichung lässt sich durch konkret messbare Kriterien überprüfen, die dokumentiert werden können.

### A = Akzeptiert

Die Ziele sind mit den Bedürfnissen aller Beteiligten im Konsens ausgehandelt.

### R = Realistisch

Die Zielerreichung ist möglich und an den Ressourcen der Beteiligten orientiert.

### T = Terminiert

Im Protokoll steht, (ab) wann bzw. wie lange etwas geschehen soll. Es gibt ein Datum, an dem die Erreichung der Ziele überprüft wird.

### H = Herausfordernd

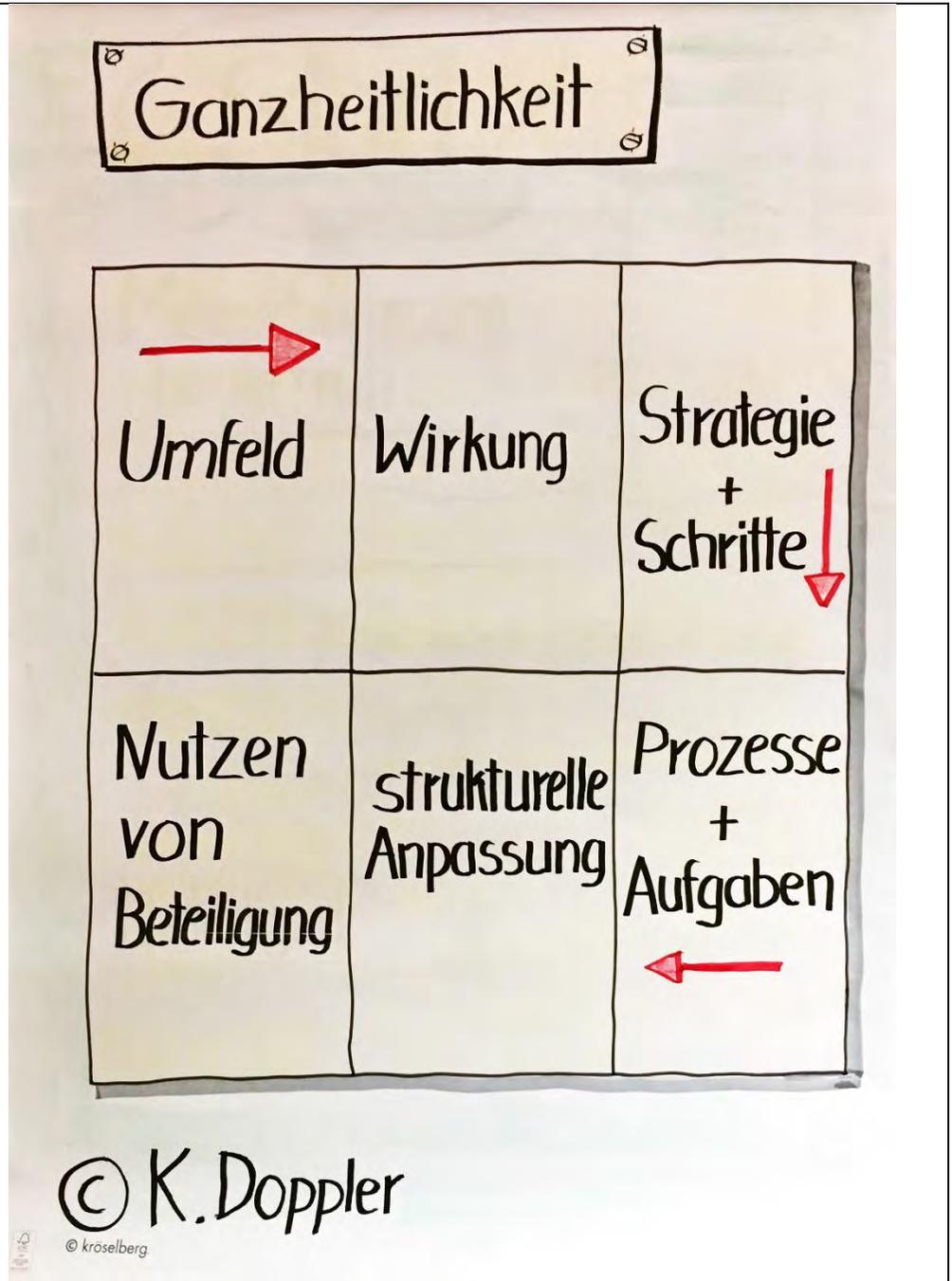
Nur attraktive Ziele erzeugen Motivation. Je mehr Ressourcen, desto anspruchsvoller die Ziele.



© kröselberg



16 3 Ebenen der Zielformulierung



Change\_02\_Doppler\_Ganzheitlichkeit

# CANVAS-Modell zur Umsetzung von Strategien

MitarbeiterInnen



Führung



Meine Verantwortung

Werte/Einstellungen



Organisation/ Struktur



Schlüssel-ressourcen



Schlüssel-Aktivitäten



Unsere Verantwortung

© kröselberg

# Zauberformel der Veränderung



- ▶ nächste Schritte
- ▶ „Landkarte“
- ▶ Fähigkeiten nutzen + entwickeln

- ▶ Wegsicherheit + Design
- ▶ konkrete Erwartungen + Beitrag

Ressourcen

Schubmotivation

Zugmotivation

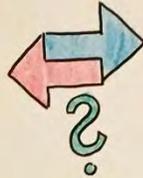
Notwendigkeit  
Was passiert, wenn nichts passiert?

Vision, Nutzen für Kunden, Mitarbeiter, Unternehmen

© kröselberg

Mein Umgang mit  
Veränderungen

wichtige Aspekte



In meinem Leben waren  
für mich bedeutsame  
Veränderungen...

Meine erste Reaktion  
auf Veränderungen  
war/ist (typisch)...

Geholfen hat  
mir dabei...

Gelernt habe ich  
für mich dabei, dass...

Unsere wichtigsten  
Erkenntnisse für  
das Plenum!



© kröselberg

Gestaltung der Phase 1  
„Aufrütteln“

1

- klares Ziel
- geteilte Sicht zur Ausgangslage
- Bereitschaft zur Veränderung wecken  
→ Motivation + Vertrauen

→ nächste Schritte planen  
Inhalte + Ziele der Phase 2 konkretisieren

- Wie erreichen Sie das Ziel der Phase 1?
- Welche Designelemente nutzen Sie?
- Welche „Werkzeuge“ könnten Sie unterstützen?

Inhalt - Sozial - Zeit - Raum

Wer wird wie und in welcher Form  
beteiligt?

© kröselberg

## Gestaltung der Phase 2 „Entwickeln/Visionieren“

# 2

- Bearbeitung der Themen + Inhalte (Soll-Zustände/inkl. Entwicklung)
- Kommunikation + Dialog gestalten (Beteiligte/Betroffene/relev. Umwelten)
- Motivation + Beteiligung sichern (Emotion/Qualifikation/Umgang mit Widerstand + Konflikten)

- Wie erreichen Sie die Ziele der Phase 2?
- Welche Designelemente passen?
- Welche Werkzeuge könnten nützlich sein?
- Wer ist wie in welcher Form beteiligt?



© kröselberg

## Gestaltung der Phase 3 „umgestalten/umsetzen/verstetigen“

# 3

- Entscheidung über Ergebnisse
- Anwendung der Ergebnisse im Alltag
- Motivation halten/„zurückkippen“ verhindern (Qualifikation, Lernorte, Dialog...)
- Stabilisieren der Veränderung

- Wie erreichen Sie die Ziele der Phase 3?
- Welche Designelemente passen?
- Welche Werkzeuge könnten nützlich sein?

© kröselberg

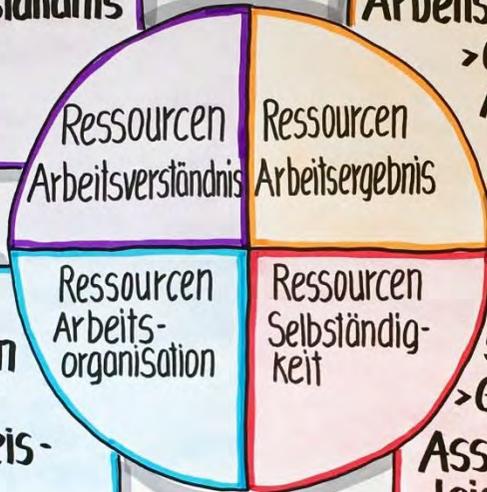
## Ressourcen-Radar



- 1=Überwachung
- 2=Motivation/Kontinuität
- 3=Förderung u. Qualifizierung
- 4=nur mit Anleitung
- 5=teilweise stellvertretende Ausführung
- 6=vollständige stellvertretende Ausführung

Arbeitsverständnis  
> Grad der Assistenzleistung?

Arbeitsergebnis  
> Grad der Assistenzleistung?



Arbeitsorganisation  
> Grad der Assistenzleistung?

Selbständigkeit  
> Grad der Assistenzleistung?

## Ressourcen- und Sozialraumorientierung

### Warum ein Qualitätsmaßstab?

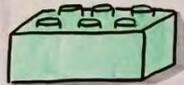
- ▶ Ziel: Stärkung der Potenziale + Unterstützungsnetze der Leistungsberechtigten
- ▶ Nachhaltigkeit der Hilfen

### Operative Umsetzung

- ▶ Erfassen + Sichtbarmachen der Ressourcen in Familie, Nachbarschaft und Umfeld
- ▶ Ermutigen der Klienten zur Entdeckung eigener Stärken
- ▶ Einbezug von Regelangeboten
- ▶ Einsatz von Ressourcen- u. Netzwerkkarten, Familienrat/Familiengruppenkonferenz u. ä.
- ▶ Gezielte Netzerkennung als Anschlussperspektive in Hilfeplanung einbeziehen
- ▶ Voraussetzung: Präsenz im Sozialraum und regelhafte Auswertung übergreifender Arbeit



# Die 7 Säulen der Resilienz Bauen Sie Ihren Resilienzturm!



Selbstbewusstsein



Kontaktfreude



Gefühlsstabilität



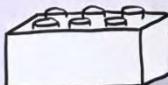
Optimismus



Handlungskontrolle



Analysestärke



Freie Kapazitäten steuern

Wieviele Prozent nutzen Sie davon?  
Verteilen Sie 100%!

© kröselberg

## Wie verteilen sich meine zeitlichen Ressourcen?

Nehmen Sie eine  
Selbsteinschätzung vor!

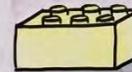
Verteilen  
Sie 100%!



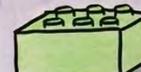
KB1 Gestaltung & Entwicklung  
Mitarbeit an Strategie



KB2 Personalführung  
Fach- und Dienstaufsicht



KB3 Teilnahme + Leitung von Kon-  
ferenzen, Besprechungen, AGs



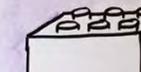
KB4 Projektarbeit



KB5 Steuerung & Überwachung  
Produktion, Rehabilitation



KB6 Öffentlichkeit und  
Außenvertretung



KB7 Vor- und Nachbereitungs-  
zeiten

© kröselberg

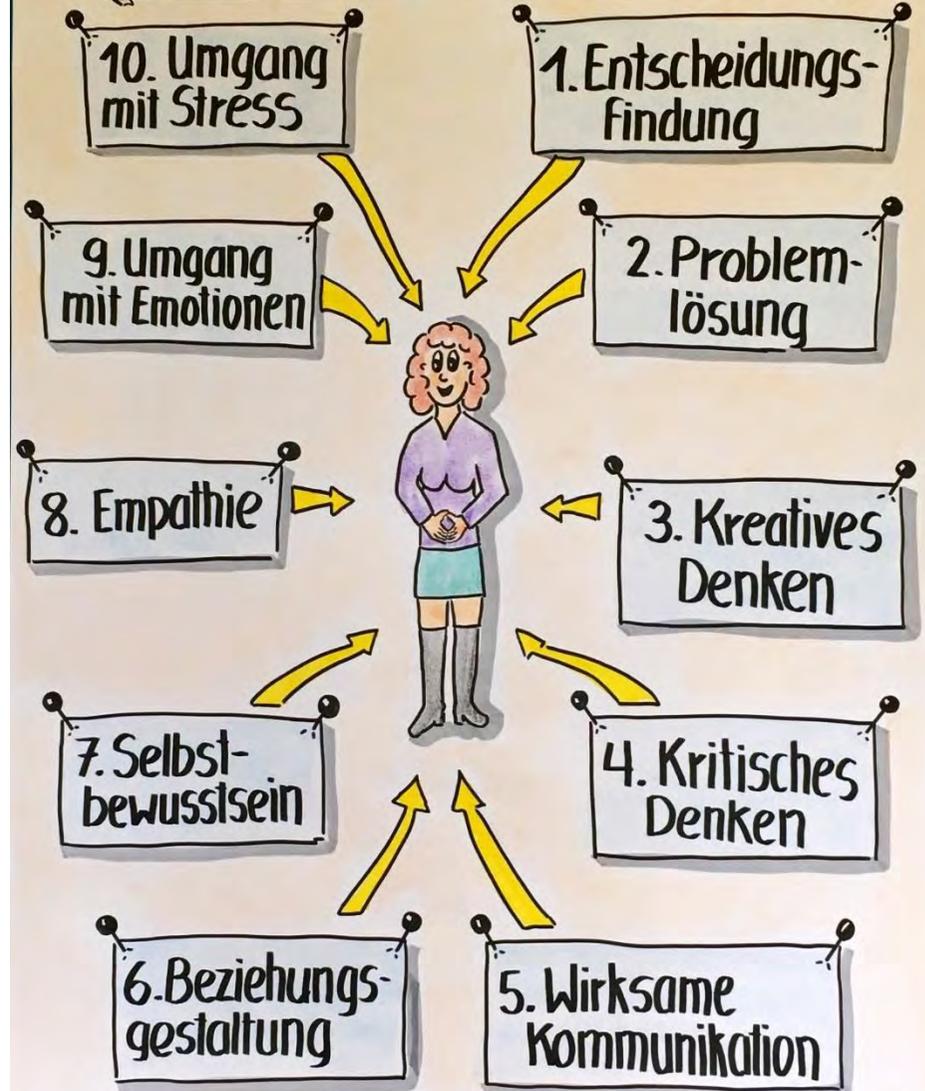
# Akzeptanz- und Commitment-Therapie

"ACT"



© kröselberg

# Zehn Kernkompetenzen nach WHO



© kröselberg

# Resilienz als Kompetenz

**Persönlichkeit:**  
Psychol. Bedürfnisse, Einstellungen,  
Werte, innere Motivation

**Theoretisches Wissen  
+ Fertigkeiten:**  
Qualifikationen,  
Weiterbildungen

**Kontext Bedingungen  
+ Erfahrungen:**  
Regeln, Training, Routinen,  
Zutrauen, Erlaubnis

Kompetenz ist das sichtbare und angemessene  
Verhalten in Anbetracht einer Herausforderung.

© kröselberg

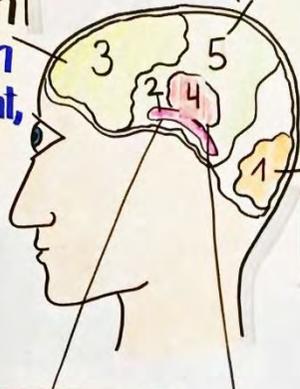
# Resilienz - Zirkeltraining



© kröselberg

# Wahrnehmung

3- Stirnloben  
Erfahrungen  
(gut/schlecht,  
neutral)



5- Großhirn  
Haltung/  
Verhalten

1- Sehzentrum  
Erwartungen

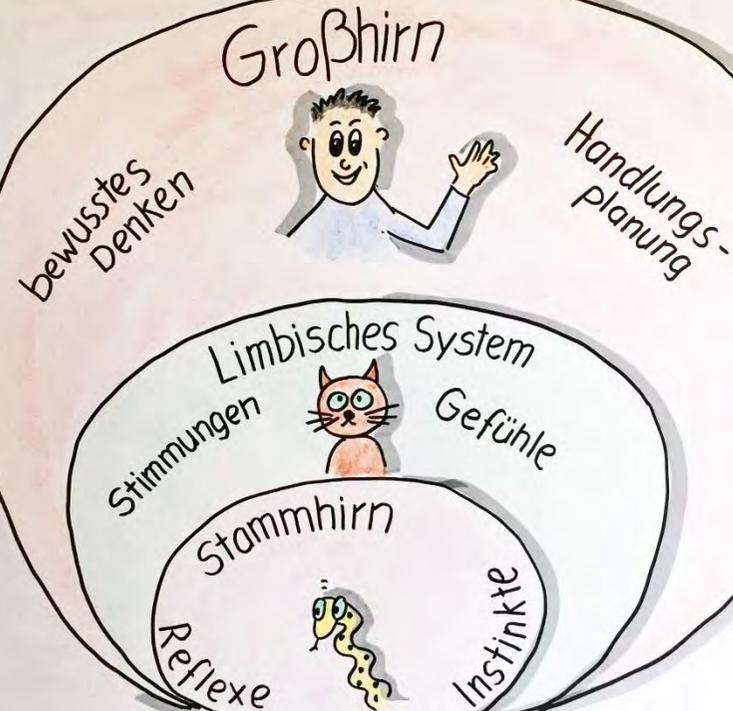
2- Hippocampus  
Erinnerungen/  
generalisieren

4- Limbisches  
System  
Gefühle

© kröselberg

neuland

# Neurobiologische Grundlagen der Psychosomatik



nach G.R. Fritsch

© kröselberg

neuland

# Vier Ebenen der Persönlichkeit

nach G. Roth

**Untere limbische Ebene:** 😊 🍴

- unbewusste angeborene Reaktionen
- Bestimmt unser Temperament

**Obere limbische Ebene:** ❤️

- bewusstes emotional soziales Lernen
- grundlegende sozial relevante Persönlichkeitsmerkmale

**Mittlere limbische Ebene:** 😐 😐 😐

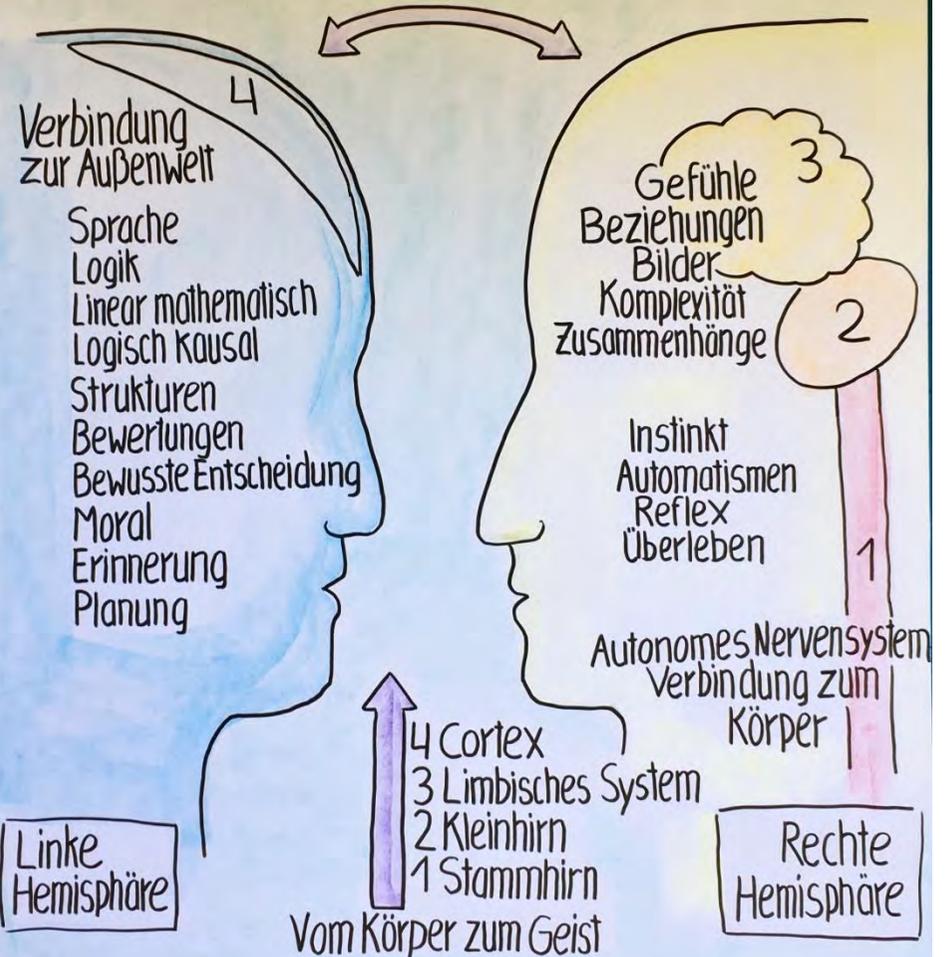
- unbewusste emotionale Konditionierung
- Bildet mit der unteren Ebene den Kern der Persönlichkeit

**Kognitiv sprachliche Ebene:** 🗣️

- bewusste sprachlich-rationale Kommunikation
- Bestimmt die Handlungsplanung

© kroselberg

# Neuronale Integration



© kroselberg

# Entscheidungsverfahren in Teams

Trifft Ent- scheidungen	Lässt sich beraten	Treffen Ent- scheidungen gemeinsam	Setzt Kri- terien und Leitplanken
setzt um		Trifft Ent- scheidung	



© kröselberg

# Team-Kultur

+6 0 -6

- Kooperation
- Unterstützung
- Rechtzeitige Information
- Qualität
- Belastbarkeit
- Eigenständigkeit
- Verantwortung

- Harmoniesucht
- Nicht **NEIN** sagen können
- Zu lange Besprechungen
- Perfektionismus
- Verausgabung
- Mangelnde Abstimmung
- Einmischung

© kröselberg

